

**PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI  
PADA PT. SEKAWAN KARYATAMA MANDIRI  
SIDOARJO**

**SKRIPSI**

**Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan  
Dalam Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi  
Program Studi Manajemen**



**Oleh :**

**Elysa Saud Hotma Tua Surya Munte  
0612010135/FE/EM**

**FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN NASIONAL "VETERAN"  
JAWA TIMUR  
2011**

**PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI  
PADA PT. SEKAWAN KARYATAMA MANDIRI  
SIDOARJO**

**SKRIPSI**



**Oleh :**

**Elysa Saud Hotma Tua Surya Munte**  
**0612010135/FE/EM**

**FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN NASIONAL "VETERAN"  
JAWA TIMUR  
2011**

## KATA PENGANTAR

Syukur alhamdulillah penulis panjatkan kehadiran Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat, hidayah dan karunianya-Nya, sehingga penulisan skripsi dengan judul **“Pengaruh Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada PT. Sekawan Karyatama Mandiri Sidoarjo”**, dapat penulis selesaikan dengan baik.

Skripsi ini merupakan syarat untuk memperoleh gelar Sarjana S1 program studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.

Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini tidak akan bisa terselesaikan dengan baik tanpa adanya bantuan dari beberapa pihak. Pada kesempatan yang baik ini, perkenankan penulis dengan segenap kerendahan dan ketulusan hati untuk menyampaikan ucapan terimakasih kepada seluruh pihak yang telah membantu guna mendukung kelancaran penyusunan skripsi ini.

Penulis dengan rasa hormat yang mendalam mengucapkan terimakasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Ir. Teguh Soedarto, MP., selaku Rektor Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.
2. Bapak Dr. Dhani Ichsanuddin Nur, MM., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.
3. Bapak Drs. Rahman Amrulloh Suwaidi, MS., selaku wakil Dekan I Fakultas Ekonomi Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.

4. Bapak Dr. Muhadjir Anwar, MM., selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.
5. Bapak Drs. Ec. Supriyono, SE., selaku Dosen Pembimbing yang telah mengarahkan, meluangkan waktu dan memberikan bimbingan guna membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini
6. Seluruh Dosen dan Staf Fakultas Ekonomi Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur yang telah mendidik penulis selama menjadi mahasiswa.
7. Ucapan terima kasih kepada keluargaku, Papa Sahat Munthe, Mama Siti Komariyah, Kakak Cristina Munthe dan Adik Andreas Munthe
8. Keluarga Om. Burhan Mahebu atas kesediaanya mengizinkan penulis menjadikan perusahaannya sebagai objek penelitian. Juga keluarga ayah H. Imam Syafi’i dan Mi’ Riska atas segala dukungan, bantuan, dan motivasinya.

Penulis menyadari bahwa isi dan cara penyajian skripsi ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu, segala kritik dan saran sangat penulis harapkan guna meningkatkan mutu dari penulisan skripsi ini. Penulis juga berharap, penulisan skripsi ini dapat bermanfaat dan menjadi acuan bagi peneliti lain yang tertarik untuk mendalaminya dimasa yang akan datang.

Surabaya, Mei 2011

Penulis

## Daftar Isi

<b>Kata Pengantar</b> .....	i
<b>Daftar Isi</b> .....	iii
<b>Daftar Tabel</b> .....	vii
<b>Daftar Gambar</b> .....	viii
<b>Daftar Lampiran</b> .....	ix
<b>Abstraksi</b> .....	x
 Bab I   Pendahuluan	
1.1. Latar Belakang Masalah .....	1
1.2. Rumusan Masalah .....	7
1.3. Tujuan Penelitian .....	7
1.4. Manfaat Penelitian .....	7
 Bab II   Tinjauan Pustaka	
2.1. Penelitian Terdahulu .....	8
2.2. Landasan Teori .....	9
2.2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia .....	9
2.2.2. Stres Kerja .....	10
2.2.2.1. Pengertian Stres Kerja .....	10
2.2.2.2. Penyebab Stres Kerja .....	12
2.2.2.3. Cara Mengatasi Stres Kerja .....	17
2.2.2.4. Pendekatan Stres Kerja .....	18
2.2.2.5. Indikator Stres Kerja .....	19

2.2.3. Komitmen Organisational .....	20
2.2.3.1. Pengertian Komitmen Organisasi .....	20
2.2.3.2. Aspek Komitmen Organisasi .....	22
2.2.3.3. Faktor Komitmen Karyawan Pada Organisasi ....	24
2.2.3.4. Indikator Komitmen Organisasi .....	26
2.2.4. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasi ..	26
2.3. Kerangka Konseptual .....	28
2.4. Hipotesis .....	28
 Bab III Metode Penelitian	
3.1. Definisi Operasional .....	29
3.1.1. Definisi Operasional Variabel .....	29
3.1.2. Pengukuran Variabel .....	30
3.2. Teknik Penentuan Sampel .....	31
3.2.1. Populasi .....	31
3.2.2. Sampel .....	31
3.3. Teknik Pengumpulan Data .....	32
3.3.1. Jenis Data .....	32
3.3.2. Sumber Data .....	33
3.3.3. Pengumpulan Data .....	33
3.4. Uji Kualitas Data .....	33
3.4.1. Uji Outlier Univariat dan Multivariat .....	33
3.4.1.1. Uji Outlier Univariat .....	33
3.4.1.2. Uji Outlier Multivariate .....	34

3.4.2. Uji Validitas dan Reliabilitas .....	34
3.4.3. Uji Normalitas Data .....	35
3.5. Teknik Analisis dan Pengujian Hipotesis .....	35
3.6. Asumsi Model .....	37
3.6.1. Pengujian Hipotesis dan Hubungan Kausal .....	39
3.6.2. Pengujian model dengan Two-Step Approach .....	39
3.6.3. Evaluasi Model .....	40
 Bab IV Hasil dan Pembahasan	
4.1. Deskripsi Objek Penelitian .....	45
4.1.1. Gambaran Umum Perusahaan .....	45
4.1.2. Struktur Organisasi Perusahaan .....	46
4.2. Deskripsi Hasil Penelitian .....	51
4.2.1. Gambaran Umum Keadaan Responden .....	51
4.2.2. Deskripsi Variabel Stres Kerja .....	53
4.2.3. Deskripsi Variabel Komitmen Organisasi .....	55
4.3. Deskripsi Hasil Analisis dan Uji Hipotesis .....	56
4.3.1. Uji Normalitas dan Sebaran Linieritas .....	56
4.3.2. Tabel 4.6. ....	57
4.3.3. Deteksi <i>Multicollinierity</i> dan <i>Singularity</i> .....	58
4.3.4. Uji Validitas dan Reliabilitas .....	59
4.3.5. Pengujian Model Dengan <i>One-Step Approach</i> .....	62
4.3.6. Pengujian Hipotesis dan Hubungan Kausal .....	65
4.4. Pembahasan .....	65

## Bab V Kesimpulan dan Saran

5.1. Kesimpulan .....	67
5.2. Saran .....	67

## Daftar Pustaka

## Lampiran





## Daftar Tabel

Tabel 1.1	Tingkat Absensi Karyawan Oktober-Desember 2010 .....	5
Tabel 4.1.	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	51
Tabel 4.2.	Karakteristik Responden Berdasarkan Penadpatan .....	52
Tabel 4.3.	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	52
Tabel 4.4.	Frekuensi Jawaban Responden Mengenai Variabel Stres Kerja .	53
Tabel 4.5.	Frekuensi Jawaban Responden Mengenai Variabel Komitmen Organisasi .....	55
Tabel 4.6.	Hasil Uji Normalitas .....	57
Tabel 4.7.	Hasil Pengujian <i>Outlier Multivariate</i> .....	58
Tabel 4.8.	Faktor Loading dan Konstruk dengan Confirmatory Factor Analysis .....	59
Tabel 4.9.	Pengujian <i>Reliability Consistency Internal</i> .....	60
Tabel 4.10.	Construct Reliability & Variance Extrated .....	62
Tabel 4.11.	Evaluasi Kriteria <i>Goodness of Fit Indices</i> .....	63
Tabel 4.12.	Evaluasi Kriteria <i>Goodness of Fit Indices</i> Setelah Modifikasi ...	64
Tabel 4.13.	Hasil Pengujian Kausalitas .....	65

## Daftar Gambar

Gambar 3.1. Contoh Model Pengukuran Variabel Stress .....	36
Gambar 4.1. Struktur Organisasi Perusahaan Karyatama Mandiri .....	46
Gambar 4.2. Model Pengukuran Kausalitas .....	63
Gambar 4.3. Model Pengukuran Kausalitas One Step Apporach-Modifikasi .....	64



## Daftar Lampiran

Lampiran 1	Kuesioner
Lampiran 2	Rekapitulasi Jawaban Responden
Lampiran 3	Hasil Uji Normalitas
Lampiran 4	Hasil Pengujian <i>Outlier Multivariate</i>
Lampiran 5	Faktor Loading dan Konstruk dengan Confirmatory Factor Analysis
Lampiran 6	Pengujian <i>Reliability Consistency Internal</i>
Lampiran 7	<i>Construct Reliability &amp; Variance Extrated</i>
Lampiran 8	Hasil Pengujian Kausalitas

# **PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANSASI PADA PT. SEKAWAN KARYATAMA MANDIRI SIDOARJO**

Elysa Saud Hotma T.S.M

## **ABSTRAKSI**

Persaingan dan tuntutan profesionalitas yang semakin tinggi menimbulkan banyaknya tekanan-tekanan yang harus dihadapi individu dalam lingkungan kerja. Tekanan yang timbul dan berlangsung terus menerus berpotensi menimbulkan kecemasan. Dampak yang sangat merugikan dari adanya gangguan kecemasan yang sering dialami oleh masyarakat dan angkatan kerja pada khususnya disebut stres. Pada umumnya seorang karyawan apabila telah bergabung dalam suatu institusi dituntut untuk memberikan loyalitas yang tinggi demi tercapainya tujuan organisasi. Komitmen organisasi sangat diperlukan bagi semua karyawan karena berhasil atau tidaknya suatu usaha untuk mencapai tujuan harus dilandasi komitmen yang tinggi dari semua anggota organisasi. Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh stres terhadap komitmen organisasi pada PT. Sekawan Karyatama Mandiri Sidoarjo.

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Stres Kerja (X) dan Komitmen Organisasi (Y). Skala dalam penelitian ini menggunakan skala Likert. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Sekawan Karya Tama Mandiri cabang Gedangan dan Waru yang berjumlah 203 orang. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Structural Equatioan Modelling* (SEM).

Kesimpulan dalam penelitian ini adalah Stres Kerja berpengaruh signifikan negatif terhadap Komitmen Organisasi pada PT. Sekawan Karyatama Mandiri.

*keyword : Stres, Komitmen Organisasi*

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Manusia merupakan sumber daya paling penting dalam usaha organisasi mencapai keberhasilan. Sumber daya manusia ini menunjang organisasi dengan karya, bakat, kreativitas dan dorongan. Betapapun sempurnanya aspek teknologi dan ekonomi, tanpa aspek manusia sulit kiranya tujuan-tujuan organisasi dapat dicapai. Manajemen sumber daya manusia adalah sebuah istilah modern untuk menggantikan istilah manajemen personalia atau administrasi personalia, karena beberapa penulis menganggap bahwa ruang lingkup manajemen personalia lebih sempit daripada manajemen sumber daya manusia. mendefinisikan manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja (Simamora, 2004:3).

Persaingan dan tuntutan profesionalitas yang semakin tinggi menimbulkan banyaknya tekanan-tekanan yang harus dihadapi individu dalam lingkungan kerja. Selain tekanan yang berasal dari lingkungan kerja, lingkungan perekonomian di Indonesia yang belum stabil akibat badai krisis yang berkepanjangan juga sangat potensial menimbulkan tekanan. Tekanan yang timbul dan berlangsung terus menerus berpotensi menimbulkan kecemasan. Dampak yang sangat merugikan dari adanya gangguan kecemasan yang sering dialami oleh masyarakat dan angkatan kerja pada khususnya disebut stres (Mas'ud, 2002:20).

Setiap orang dalam kehidupan sehari-hari akan diwarnai dengan stres kerja baik yang bersifat positif maupun negatif pada dirinya. Berbagai jenis stres yang muncul pada diri seseorang akan memberikan nilai tambah apabila dikelola dengan baik dan dapat memotivasi seseorang untuk meningkatkan usaha-usaha pencarian terhadap apa yang diinginkan dan menjadi kebutuhannya (Gibson 1996:339). Menurut Nelson (1997) dalam Wijaya (2007) reaksi terhadap stres ada dua macam yaitu (1) *distress* adalah reaksi negatif yang bersifat destruktif dan (2) *eustress* adalah reaksi yang bersifat konstruktif/positif. *Distress* menyebabkan berbagai kerugian pada individu maupun organisasi, misalnya menurunnya produktivitas dan profit, meningkatkan kemangkiran dan perputaran tenaga kerja (*employee turnover*), tindakan menyimpang karena terganggunya kondisi psikologis (emosional) samapai menurunkan kondisi fisik seseorang, sebaliknya *eustress* menyebabkan munculnya gairah dan energi, menimbulkan ide-ide baru, dan vitalitas organisasi yang meningkat.

Stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stress kerja ini tampak dari *symptom*, antara lain emosi yang tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup tekanan darah meningkat dan mengalami gangguan pencernaan. Kondisi-kondisi yang cenderung menyebabkan stress disebut *stressor*. Ada dua sumber utama dari stress pada karyawan yaitu: faktor-faktor organisasi/pekerjaan dan faktor-faktor non organisasi/non pekerjaan. Karyawan dapat menanggapi kondisi-kondisi tekanan tersebut baik secara positif maupun secara negatif (Mangkunegara, 2002:157).

Pada umumnya seorang karyawan apabila telah bergabung dalam suatu institusi dituntut untuk memberikan loyalitas yang tinggi demi tercapainya tujuan organisasi. Organisasi atau tempat kerja menjadi rumah kedua bagi seseorang karena dari tempat kerja yang bersangkutan dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Komitmen organisasi sangat diperlukan bagi semua karyawan karena berhasil atau tidaknya suatu usaha untuk mencapai tujuan harus dilandasi komitmen yang tinggi dari semua anggota organisasi (Koesmono :2007).

Kritner (2003:274) menyatakan bahwa komitmen organisasi mencerminkan bagaimana seseorang individu mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan terikat dengan tujuan-tujuannya. Mathis (2001:99) berpendapat bahwa komitmen organisasi adalah tingkat kepercayaan dan penerimaan tenaga kerja terhadap tujuan organisasi dan mempunyai keinginan untuk tetap dalam organisasi tersebut. Greenberg (2000) dalam Koesmono (2007) berpendapat komitmen organisasi adalah tingkat identifikasi dan keterlibatan individu dengan dan dalam suatu organisasi dan tidak ingin untuk meninggalkannya. Meyer (1993) mengatakan bahwa makin tinggi komitmen seseorang akan berdampak pada kemauan untuk menjalankan kegiatan lain yang harus dijalankan tanpa mempertimbangkan imbalan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen individu pada dasarnya menurut Mowday (1991) dalam Koesmono (2007) adalah karakteristik personal, karakteristik peran dan tugas, karakteristik struktural dan pengalaman kerja. Oleh karena itu perlakuan organisasi terhadap anggotanya dapat mempengaruhi komitmen, karena organisasi dapat melakukan berbagai hal untuk membantu individu yang beradaptasi dengan anggota individu lain dan dapat menjadi anggota yang produktif. Proses terbentuk dan berkembangnya komitmen individu

tidaklah sama antara satu dengan yang lainnya karena ada perbedaan kondisi atau situasi dalam proses perkembangan komitmen dalam diri individu itu sendiri. Menurut beberapa para ahli proses komitmen dapat secara ringkas dinyatakan bahwa proses ini diawali dengan adanya keinginan individu untuk terlibat dalam aktivitas yang dilakukan, kemudian mengadakan sosialisasi aktivitas-aktivitas tersebut dan akhirnya tercipta komitmen yang tingkatannya akan berbeda pada setiap individu.

Dalam penelitian ini peneliti mengambil objek PT. Sekawan Karyatama Mandiri, perusahaan swasta yang berbentuk badan hukum dan berkedudukan di Sidoarjo, Jawa Timur. Dalam kegiatan produksinya perusahaan ini memproduksi barang sesuai pesanan yaitu pembuatan komponen rel pintu garasi, daun pintu dan kusen dari besi, daun pintu, jendela dan kusen serta pagar besi & wiremesh. Dari wawancara singkat dengan karyawan bagian produksi didapatkan keterangan bahwa sering terjadi pengerjaan berulang yang disebabkan oleh produksi barang yang dihasilkan tidak memenuhi standar, hal ini disebabkan karena karyawan bekerja tidak sesuai dengan bagiannya misalnya karyawan yang seharusnya bagian mengelas juga harus melakukan bagian lainnya seperti mengukur presisi yang sebenarnya bukan tugasnya. Pengerjaan tugas yang diburu target dan waktu pengerjaan yang mengahruskan cepat selesai juga penambahan tugas yang bukan sesuai dengan tugasnya membuat sebagian karyawan merasakan tertekan dan yang tidak mampu menghadapi tekanan tersebut akan merasa stres, Stres yang berkepanjangan akan membuat komitmen karyawan terhadap perusahaan rendah sehingga mengakibatkan kinerja perusahaan kurang maksimal.

Tekanan yang diberikan perusahaan membuat tingkat absen dan keluar karyawan menjadi meningkat, hal tersebut dapat dilihat dari data berikut ini :



Tabel 1.1  
Tingkat Absensi Karyawan Oktober s/d Desember 2010

No	Bulan	Jumlah Karyawan	Sakit	Ijin	Alfa	Total	%
1	Oktober	203	5	12	19	36	18%
2	November	188	14	12	25	51	27%
3	Desember	185	16	13	26	55	30%

Sumber : PT Sekawan Karyatama Mandiri

Dari tabel 1.1 dapat diketahui bahwa tingkat absen karyawan PT. Sekawan Karyatama Mandiri meningkat , pada bulan Oktober terdapat 36 orang yang tidak masuk kerja dan pada bulan November meningkat menjadi 51 orang kemudian meningkat lagi pada bulan Desember menjadi 55 orang.

Banyaknya jumlah tingkat absensi yang meningkat juga mempengaruhi kinerja, hal ini dapat dilihat dari produksi pintu yang dihasilkan pada bulan Oktober hingga Desember 2010, selama bulan Oktober hingga Desember 2010 produksi pintu tidak dapat mencapai target yang diberikan perusahaan dan mengalami ketidakstabilan, ketidakstabilan ini dapat dilihat pada bulan November produksi PT Sekawan Karyatama Mandiri mengalami penurunan yang drastis dari 919 buah pada bulan Oktober menjadi 793 buah November walaupun sempat naik lagi pada bulan Desember sebanyak 912 buah namun tidak sebanyak pada bulan Oktober.

Pengaruh stres terhadap komitmen juga pernah diteliti oleh beberapa peneliti sebelumnya seperti yang dilakukan oleh Mulyati (2008) yang menyatakan stres yang dialami anggota organisasi juga harus diperhatikan untuk mengetahui pengaruhnya terhadap intensitas komitmen. Stres kerja muncul sebagai ketidaksesuaian antara individu dengan lingkungan kerjanya. Stres kerja merupakan stres yang timbul dari beban kerja yang berlebihan dan berbagai

tekanan waktu dari tempat kerja seperti pekerjaan-pekerjaan yang dikejar (deadline). Semakin tinggi stres kerja yang dialami seseorang maka makin rendah komitmen organisasi yang dimilikinya.

Dari uraian diatas maka diperlukan penelitian ini untuk mengetahui **”Pengaruh Stres Kerja Terhadap Komitmen Organsasi Pada PT. Sekawan Karyatama Mandiri Sidoarjo.”**

### **1.2. Rumusan Masalah**

Dari uraian diatas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Apakah stres kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada PT. Sekawan Karyatama Mandiri Sidoarjo”.

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Dari rumusan masalah diatas maka tujuan dalam penelitian ini adalah “Untuk mengetahui pengaruh stres terhadap komitmen organisasi pada PT. Sekawan Karyatama Mandiri Sidoarjo

### **1.4. Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

#### **1. Bagi Perusahaan**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan suatu masukan yang bermanfaat untuk membantu perusahaan dalam mengambil langkah-langkah dengan tujuan mengurangi stres kerja yang dialami karyawan dan meningkatkan komitmen karyawan perusahaan

## 2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberi masukan terhadap peneliti selanjutnya yang ingin meneliti pada bidang yang sama.

## 3. Bagi Khasanah Ilmu Pengetahuan

Hasil penelitian ini dapat menjadi salah satu tambahan pengetahuan pada bidang manajemen sumber daya manusia pada umumnya dan hubungan stres dan komitmen pada khususnya.

